

就労支援フォーラム NIPPON 特別企画

視覚障害の働きづらさ あるある討論会 in Vision Park 報告書

■日時：2019年2月9日（土）10：00～12：00

■場所：神戸アイセンター Vision Park

神戸市中央区港島南町 2-1-8 2F

参加者（見学を含む）

80名（当事者44名）、スタッフ・ボランティア21名

《プログラム》

9：00～10：00 受付

10：00～10：10 開会挨拶ほか

主催者挨拶 代表理事 三宅 養三

日本財団挨拶 日本財団 ソーシャルイノベーション本部

国内事業開発チーム 福田 光稀

10：10～11：55 視覚障害の働きづらさ あるある討論会

(進行) 理事 三宅 琢、初瀬 勇輔

事前に行ったアンケート結果に基づき対話形式（押しボタンにて意思表示を行える形式）のフォーラムを行った

Q 参加者数、内訳は？

対話型参加人数 32名

晴眼者 10名

当事者 23名

(全盲 4人、ロービジョン 19人)

Q 就労前の段階の課題として求人を見つけるのが難しいと感じたか？

A そう思う 12/23人

コメント抜粋

自分の力だけで求人を探すことに困難がある。

中途視覚障害者は情報を得にくい現実がある。

就職して徐々に視力の低下でできなくなることが出て困難を感じるようになった。

Q 在職中に視覚障害となった人は？

A 13/23人

コメント抜粋

見えなくなって周囲に気を遣うことで働きづらさを感じるようになった。

見えにくくなって、車の運転中の事故が多くなり、辞めざるを得なくなり辞職した。

合理的配慮等を求めて、辞職しないように促すことが重要

Q ハローワーク、訓練施設等の支援施設間の連携があったと感じた人は？

A 助かった方 2人

A 関係機関のサポートがなく困った方は 3人

フリーコメント

半数以上が情報の連携不足を感じいて、情報障害の状態にある

Q 単独で知らないところでも移動ができる人は？

A 知らない場所にも単独で移動できる人 13人

コメント抜粋

求人に関する受付方法等、下調べをしておくことが必要。

見えにくくなると移動で困難を感じるが、面接を受けるために会社に出向く際

に、下調べなどの準備をしておくことも安心につながる。

就職活動の試験に行く場合、ガイドヘルパーの利用も一長一短で、雇用主の反応

として移動の支援が必要であることが雇用主のとらえ方として不利になるので

はないかと思う。

慣れない試験会場に解除の人と一緒にいくことは問題ない。

面接時に通勤は慣れることで単独の通勤ができることをしっかりと説明することが大切である。

自分の障害の状況を伝え、どうすればできるのか、どんな支援機器が必要なのか、どんなスキルを持っているのかを具体的に説明できる取説を作って伝えるとよい。

自己権利擁護をするために自分のことをしっかり伝える取説が必要である。

見え方で何ができてできないのかをきっちりと伝えること。

Q 務めている企業の規模は？

A 100人以下の企業に勤められている方は、8人

A 100名以上の企業に勤められている方は、13人

コメント抜粋

障害者雇用を推進している立場から人事部門では雇用を進めているが、現場からの声として、現場ではやれないからやめさせてほしいとの意見もある。

産業医との相談ができることが伝わっていないケースもある。

産業医は1事業所50人以上の規模でなければ置かない。

作業系の仕事では安全面も考慮しなければならない。ケースによっては、作業系から可能な労務に移ることも考えなければならない。

産業医のいる会社といない会社があり、面談を希望してもサポートが得られない会社もある。

上司に言えない現実がある。

Q 参加者の地域は？

A 神戸近郊 6人

A 東京近郊 10人

A それ以外 7人

コメント抜粋

移動手段として、同行援護が通勤には使えないが、就職前の面接時には使えるか。

事業所の対応で使えたケースもある。判断が難しいと感じている。

大企業で働いている聴覚障害や肢体不自由の方がいるが、視覚障害者で、うまく働いている事例があれば教えてほしい。

パソコンが使って事務処理ができる方は、ある程度働いている場合もある。

事務処理においては、見える方と比較すると量とスピードではかなわないが、コミュニケーションスキルとか、研修担当、人間力として仲間を作り作業をするなどの個性を生かして務めているケースもある。

できないことを伝えるのではなく、できることを積極的に伝えて働く環境を整えることが重要である。

雇用側の本音として、障害者であるができる人を雇用したい。

1・2級の重度の障害者で、ペースメーカー、透析の方や車いすの身体障害者などで仕事ができる人を雇いたいと考えている雇用主がいるのは現実である。

多様性を認めて働くことが望まれる。

トラブルのない働き方をする。

能力の高い人が集まるだけでなく、いいところをみて、できる力を組み合わせ

て、チームとして力を発揮できるようにする。

障害者の視点でとらえることで、みんなが幸せになる。

道具、対話方法、勤務形態の配慮などがうまくいくことで、晴眼者以上の仕事を任せられるケースもある。

うまくできた成功している事例と出会い、まねるポイントを知ることによって改善につながる。

Q 在職中に目が悪くなって、カミングアウトで悩んでいるか？

A カミングアウトが難しいと感じている 9人

A 合理的配慮があって受け入れられていると感じている方 9人

A 合理的配慮に課題があると感じている人 7人

上手にカミングアウトができた事例

とても勇気がいったが、カミングアウトをすることで、周囲の人から支援を受けられてよかった。

カミングアウトしないときは、周囲の人も手助けをしてよいか判断できず、支援
ができない状態であった。

頑張っていることを周りは知っていても支援ができない。

一部の上司に伝えた後、みんなに伝えたのは後になってで、伝えた後は手助けを
してもらうことができるようになった。

Q カミングアウトすると不利益となると思っているか？

A そう思う 3人

コメント抜粋

誰もがカミングアウトできる社会に変えたい。

最初に子供たちにカミングアウトした。

できないからできるに変わることがたくさんある。

スペシャルゲストの福場（精神科医、中途失明、全盲者）よりコメント

私は医学部の学生のと看に見えにくくなった。

20歳代後半から30歳にかけて、視力が低下し、見えなくなった。

周囲の人にわかってもらうためにカミングアウトをするには長い時間がかかる。

限定した人に伝えている。

カミングアウトすることで手助けを受けられることもあれば、うまくいかない場合もある。

医者として患者さんに伝えていいかどうかの判断はケースバイケースである。

他の人にわかってもらえないのがあたりまえである。

言い方やタイミングが大事である。

カミングアウトの研究も必要であると思う。

精神科の立場として、回復が難しい場合には、臨床的回復、社会的回復、心理的

回復の3つでとらえることができる。

眼が見えなくなって伝えられることもある。

11:55~12:00 閉会挨拶

理事 ・橋政代

集合写真撮影



イベント終了後 総評コメント

今回はじめての試みとして意思表示ボタンを利用し、実数調査を行いながら対話を大切にした双方向性の高い就労支援フォーラムを実施することができた。

視覚障害に伴う困難さの発生した時期による課題の違い、具体的な支援の方法や当事者が自身の強みや弱みを事業者に伝える重要性等を再確認できた。

時代的な合理的配慮に対する認識の変化、物理的障壁以上に障害のカミングアウトという晴眼者から認識されづらい心理的障壁が当事者の課題解決には必要であることという気づきを当事者の生の声を交えて議論できた点も印象深かった。またゲスト参加した全盲の精神科医の発言より臨床的、社会的、心理的回復の重要性を学ぶことができた。最後に双方向性の高い本イベントを開催するにあたり、全面的に支援いただいた日本財団に深く感謝する。

なお企画の運営および当日の記録を担当した公益社団法人 NEXT VISION の情報マスターであり、全盲のスタッフである和田浩一である。臨床的回復が難しくても、社会的、心理的に回復をしている彼の働き方は非常に希望を与えるものであると同時に、今回の企画全体の運用に関する尽力に心から感謝したい。

公益社団法人 NEXT VISION 理事

三宅 琢